Psicologia.pt
ISSN 1646-6977
Documento publicado em 10.09.2018

UTILIZAÇÃO DA ESCALA DE SATISFAÇÃO DO TRABALHO EM UMA CONCESSIONÁRIA NO INTERIOR DE RONDÔNIA

2018

Raphaela Tays Fernandes
Discente do curso de Psicologia da UNESC Cacoal

Charlisson Mendes Gonçalves
Coordenador e Docente do Curso de Psicologia da UNESC Cacoal. Psicólogo e Mestre em Psicologia pela PUC Minas

E-mail de contato:
rapha.bianchinni@hotmail.com

RESUMO

Este estudo teve o objetivo de relatar uma aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho em uma consercionária localizada em um município do interior do estado de Rondônia/Brasil. Durante a escrita do artigo disserta-se sobre a satisfação no trabalho e sua influência no desempenho do trabalhador em seu ambiente de trabalho. A partir da análise da satisfação do trabalho é possível se pensar em diferentes estratégias de treinamento e capacitação.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, psicologia organizacional e do trabalho. EST.

Copyright © 2018.
This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License 4.0.
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho interfere diretamente na maneira como o colaborador se sente inserido no ambiente em que trabalha e na forma como esse indivíduo se comporta fora deste âmbito. Como postulava Marx (2002) em *O capital*, o trabalho é condição de existência humana, comum a todas as formas de sociedade. É necessidade natural e eterna de efetivar a troca material entre o homem e a natureza.

Nessa perspectiva, o trabalho mostra sua relevância ao produzir objetos, ao mesmo tempo, que transforma o indivíduo que o desempenha. Assim, o ideal é que o indivíduo trabalhador encontre um sentido em suas tarefas, sentido que valorize sua subjetividade.

Pensando no trabalho, a partir do olhar da psicologia, Spector (2012, p.233) afirma que "uma das principais tarefas do psicólogo organizacional é avaliar as atitudes dos funcionários em relação ao seu trabalho, especialmente sua satisfação e descobrir maneiras de melhorá-la".

Logo, surgem as seguintes questões: colaboradores satisfeitos são mais produtivos? A satisfação do trabalhador tem correlação com seu desempenho quando este oferece recompensas?

A satisfação é ampla e não pode ser avaliada levando em conta um único fator que interfere na forma como as pessoas se sentem no âmbito laboral. Para esta pesquisa foi utilizado inventário denominado Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida por (SIQUEIRA, 2008). A partir dessa escala, os principais pontos avaliados foram: satisfação com a chefia, satisfação com os colegas, satisfação com o salário, satisfação com as promoções e satisfação com a natureza do trabalho.

Portanto, o objetivo desta pesquisa de campo, desenvolvida durante um estágio do curso de psicologia, foi aplicar a EST e verificar cada nível de satisfação em uma concessionária localizada em um município no interior do estado de Rondônia.

METODOLOGIA

Esse trabalho tem uma metodologia quantitativo-qualitativa, em que foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Os dados foram calculados e forneceram os resultados analisados de maneira qualitativa.

A EST foi aplicada no setor de pós-venda de uma concessionária localizada em um município do interior do estado de Rondônia. O setor de pós-venda é composto por 40 colaboradores, porém,

no que se refere à aplicação dos questionários, participaram 22 colaboradores, sendo todos do sexo masculino. Os outros 18 optaram por não participar da pesquisa.

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST), desenvolvida por Siqueira (2008) é composta por 25 itens distribuídos em 05 níveis de satisfação: satisfação com colegas (5 Itens=0,86), satisfação com a natureza do trabalho (5 Itens=0,82), satisfação com as promoções (5 itens=0,87), satisfação com o salário (5 itens=0,92) e satisfação com a chefia (5 itens=0,90). Para a análise dos dados foram utilizados o processo de validação testado e aprovado pela mesma autora referida acima. As questões possuem respostas padronizadas em formato *likert*, variando em escala de 0 a 7 (1=totalmente insatisfeito; 2=muito insatisfeito; 3=insatisfeito; 4=indiferente; 5=satisfeito; 6=muito satisfeito; 7=totalmente satisfeito). O cálculo de cada escore médio será obtido somando-se os valores assinalados pelos respondentes em cada um dos itens que integra cada dimensão e, a seguir, divide-se este valor pelo número de itens da dimensão.

PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa de Escala de Satisfação no Trabalho (EST) 22 colaboradores sendo todos do sexo masculino. Havia colaboradores ocupando cargos variados como pintor automotor, montador, polidor de veículos, mecânico e consultor de serviços. Quanto ao nível de escolaridade, a grande maioria (95%), possuía nível de ensino médio completo. Os participantes tem faixa etária média de 27,9 anos.

RESULTADO E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos através desta pesquisa confirmam que os níveis de satisfação dentro da organização em relação ao/s colegas, satisfação com a chefia e satisfação com a natureza do trabalho, podem ser desenvolvidos. Atualmente vemos colaboradores vendendo seu trabalho em troca da remuneração para satisfazer somente suas necessidades básicas, mas há também os colaboradores que buscam no seu trabalho a satisfação pessoal e profissional, o que torna suas atividades mais motivadoras.

A satisfação no trabalho precisa ir além das questões numéricas, como é o caso do salário, e nos convocar a ter um olhar mais subjetivo do quanto os colaboradores sentem-se envolvidos com a missão, a cultura e os valores organizacionais. Logo, o comprometimento do trabalhador com a organização pode contribuir para a satisfação na esfera social, econômica e integrativa-pessoal.

Para Chiavenato (2010), remuneração é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou recompensa dadas aos colaboradores decorrentes do seu emprego.

Portanto, o conceito de satisfação no trabalho adentra pelo século XXI abrangendo o tema da afetividade ou, mais especificamente, o vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho (SIQUEIRA E GOMIDE JR., 2004).

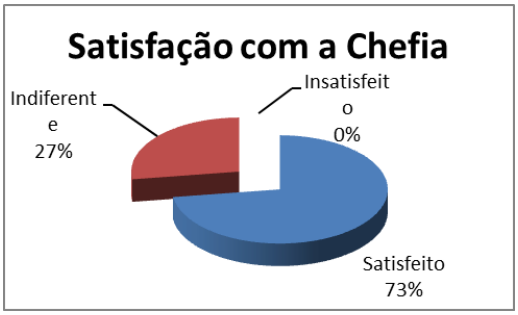

Gráfico 1 – Satisfação com a Chefia

A partir dos dados coletados (gráfico 1), na questão referente a satisfação do trabalhador com a chefia, percebe-se que 73% da amostra se considera satisfeita, ou seja, a maioria dos indivíduos entrevistados tem um relacionamento considerado satisfatório com seus líderes. Um percentual de 27% declaram-se indiferentes em relação à satisfação com a chefia e ninguém se mostrou insatisfeito.

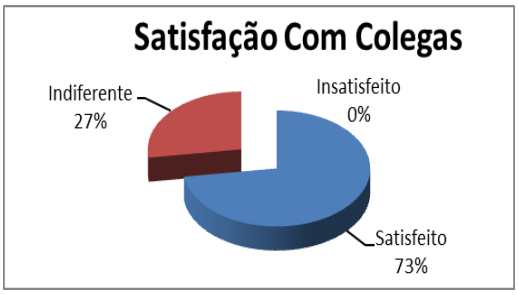

Gráfico 2- Satisfação com Colegas.

Em relação à satisfação com os colegas de trabalho (Gráfico 2), 73% dos participantes mostram-se satisfeitos com a relação construída e mantida no ambiente de trabalho. Os laços afetivos dentro da organização, muitas vezes, favorecem o comprometimento afetivo do trabalhador com a organização. Nesta mesma amostra aponta 27% indiferentes em relação ao quanto estão satisfeitos com os colegas de trabalho.

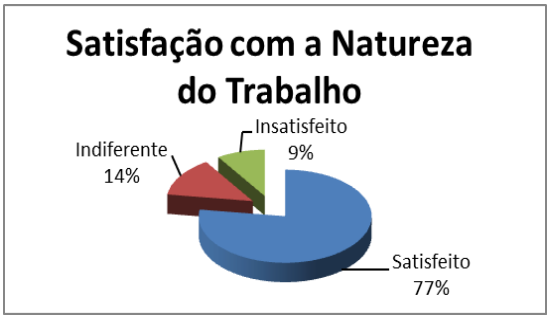

Gráfico 3- Satisfação com a natureza do Trabalho.

A natureza do trabalho pode ser entendida como o grau de interesse que a tarefa desperta no trabalhador, a variedade de tarefas realizadas e a capacidade que o trabalho exige do indivíduo. No gráfico 3, que aborda a satisfação dos trabalhadores com a natureza de seu trabalho, observa-se que 77% dos colaboradores estão satisfeitos com o tipo de trabalho desenvolvido, ou seja, a função que desenvolve traz prazer e motivação. Entre os outros, 14% demonstram indiferença no nível de satisfação com a função que exerce e 9% encontram-se insatisfeitos com a natureza do trabalho.

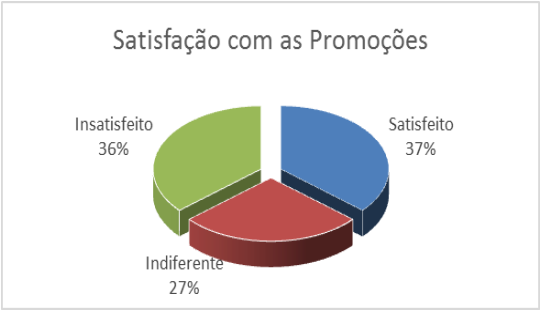

Gráfico 4- Satisfação com as promoções.

O número de vezes que um trabalhador recebe promoções influência sua satisfação com o trabalho, mas isso depende diretamente das garantias oferecidas a quem é promovido e da maneira como a empresa escolhe para promover seus funcionários. Na pesquisa realizada, 37% dos colaboradores apontam satisfação com esse fator, o que demonstra praticamente linear ao nível de insatisfação de 36%. Por fim, 27% dos participantes se afirmaram indiferentes ao tema.

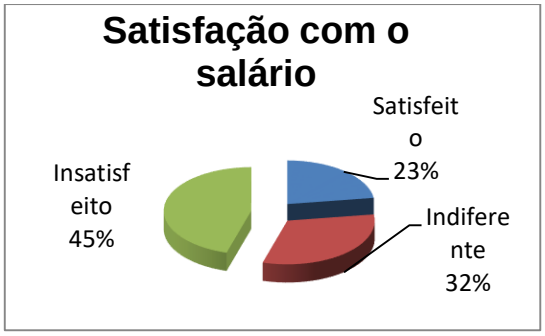

Gráfico 5- Satisfação com o salário.

O último ponto analisado foi em relação ao grau de satisfação dos trabalhadores com o salário. Julga-se importante ressaltar a diferença entre recompensa e salário, onde encontra-se pouca ou nenhuma correlação. Segundo Chiavenato (2010) recompensa significa retribuição, prêmio ou reconhecimento pelos serviços de alguém, o que vai muito além do salário. Dentre os participantes da amostra, 45% dos participantes estão insatisfeitos com o salário que recebem, 32% se mostraram indiferentes e apenas 23% dos colaboradores sentem-se satisfeitos com o salário que recebem (Gráfico 5). A resposta 'indiferença' nessa questão é um ponto que chama a atenção e poderá ser melhor avaliada em estudos posteriores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização pessoal, no senso comum, está ligada à inserção do sujeito no mercado de trabalho. Nas rodas de conversas diárias, é comum ouvir frases do tipo: "o trabalho dignifica o homem". Não se tem o interesse de dissertar sobre esse tema, mas de trazer a ideia da importância que o trabalho tem na configuração social que envolve a identidade, logo, a satisfação dos sujeitos trabalhadores.

Os estudos sobre satisfação no trabalho tem demonstrado que esta é uma variável inequivocamente afetiva, de natureza atitudinal, derivada da interação entre as características do trabalho e características pessoais dos trabalhadores.

Após avaliar a satisfação do trabalho de funcionários dessa organização, pretende-se criar e estruturar um plano de desenvolvimento através de treinamento e capacitação que buscará colaborar para maior índice de satisfação no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações – 3ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARX, K. (2002). O capital: crítica da economia política (vols. 1 e 2). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão / Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). –

Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTOS, A.V.B. (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 300-328.

SPECTOR, Paul E. Tradução Cristina Yamagami. Psicologia nas Organizações. 4.ed.São Paulo: Saraiva, 2012.

TAMAYO, Álvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. Rev. adm. contemp. vol.7 no.4 Curitiba Oct./Dec. 2003 <Acesso em 26/07/2018, ás 20:01hrs).